

最低賃金制度の見直しについて（案）に係る説明資料

最賃制度の見直しについて（案）	説明
<p data-bbox="197 395 472 438">1 見直しの趣旨</p> <p data-bbox="219 502 1021 941">最低賃金制度については、今後とも賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして十全に機能するようになることが必要である。現在の最低賃金法においては、地域別、産業別など多面的な最低賃金の設定が可能な体系の下で、運用上すべての都道府県において、地域別最低賃金が整備されているが、就業形態の多様化、低賃金の労働者層の増大等の中で、地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようになる必要がある。</p> <p data-bbox="219 954 1021 1144">一方、安全網としての役割は地域別最低賃金が果たすことを前提に、産業別最低賃金等については、関係労使のイニシアティブにより設定するという観点から、その在り方を見直す必要がある。</p>	<p data-bbox="1064 502 1249 542">（趣旨に同じ）</p>

2 基本的考え方

- (1) 最低賃金制度の第一義的な役割は、すべての労働者について賃金の最低限を保障する安全網であり、その役割は地域別最低賃金が果たすべきものであることから、すべての地域において地域別最低賃金を決定しなければならない旨を明確にする必要がある。
- (2) 産業別最低賃金等は、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組みを補完し、公正な賃金決定にも資する面があることを評価しつつ、安全網とは別の役割を果たすものとして、民事的なルールに改める必要がある。
- (3) 社会保障政策との整合性を考慮した政策が必要である。

最低賃金制度の第一義的な役割は、すべての労働者について賃金の最低限を保障する安全網であり、その役割は地域別最低賃金が果たすべきことから、法律上、すべての地域において地域別最低賃金を決定しなければならないこととするものである。

最低賃金の安全網としての役割は、地域別最低賃金が果たすことを前提に、産業別最低賃金等については、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取組みを補完し、公正な賃金決定にも資する面があることを評価しつつ、安全網とは別の役割を果たすものとして、民事的なルールに改めるものである。

労働政策と社会保障政策との連携がより求められているところであり、最低賃金制度についても社会保障政策との整合性を考慮することが必要となっている。

具体的には、地域別最低賃金については、様々な要素を総合的に勘案して地方最低賃金審議会において審議し、決定されているが、その際に考慮すべき要素の1つとして生計費があり、その生計費のうち1つの要素として生活保護があるということを明確にするという趣旨である。

(4) 地域の賃金実態との整合性の確保、派遣労働者の増加等就業形態の多様化への対応等といった観点からの見直しを行う必要がある。

最低賃金の安全網としての役割は地域別最低賃金に特化することから、地域別最低賃金の決定に当たっては、地域の労働者の賃金実態を考慮することとすること、派遣労働者の増加に対応し、派遣労働者には派遣先の最低賃金が適用されることとすること、パートタイム労働者の増加等就業形態の多様化に対応し、最低賃金の表示単位を時間額に一本化することといった見直しを行うものである。

3 具体的内容

1 地域別最低賃金の在り方について

(1) 必要的設定

- ・ 国内の各地域ごとに、すべての労働者に適用される地域別最低賃金を決定しなければならないものとする。

現行の最低賃金法においては、地域別最低賃金も産業別最低賃金も、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が「必要があると認めるとき」に「決定をすることができる」とされている。

しかしながら、最低賃金制度の第一義的な役割は、すべての労働者について賃金の最低限を保障する安全網であり、その役割は地域別最低賃金が果たすべきものであることから、法律上、行政機関に対してすべての地域において地域別最低賃金を決定することを義務付けるものである。

なお、実態としては、すべての都道府県において地域別最低賃金が決定されているものである。

(2) 決定基準の見直し

- ・ 決定基準については、「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力」に改めるものとする。

現行の最低賃金法においては、「最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。」と規定され、決定基準として3つの要素があげられている。安全網としての役割は地域別最低賃金に特化することを前提に、地域別最低賃金の決定基準としては、これらの3つの要素はいずれも当該地域におけるものを考慮すべきこととなることから、3つ

「地域における労働者の生計費」については、生活保護との整合性も考慮する必要があることを明確にする。

の要素すべてが「地域における」ものであることを明確にするものである。

なお、現行の最低賃金法では、地域別最低賃金だけでなく、産業別最低賃金や職業別最低賃金も前提として決定基準が規定されているため、産業別最低賃金であれば同じ産業の労働者、職業別最低賃金であれば同じ職業の労働者、地域別最低賃金であれば同じ地域の労働者という意味で「類似の労働者の賃金」という表現がなされているが、安全網としての役割は地域別最低賃金に特化することを前提にすると、地域別最低賃金の決定基準については、「類似の労働者」とあえて表現する必要はなく、「地域における労働者」という表現で足りると考えられる。

地域別最低賃金については、「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力」を考慮して定めるものであるが、地方最低賃金審議会においてこれらの様々な要素を総合的に勘案するに当たって、その様々な要素の1つとして生計費があり、さらに生計費の1つの要素として生活保護があるということを確認するという趣旨である。

なお、地域別最低賃金は、地方最低賃金審議会が様々な要素を総合的に勘案して審議され、決定されるものであり、例えば生活保護基準から機械的に最低賃金が決定されるものではないが、地方最低賃金審議会の審議において勘案する様々な要素の1つとして生計費があり、さらに生計費の1つの要素として生活保護があるという趣旨である。

(3) 減額措置の導入

- ・ 現在適用除外対象者について運用により講じられている減額措置を、法律に基づくものに改めるものとする。

現行の最低賃金法においては、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試の使用期間中の者等については個別の許可により、最低賃金の適用を除外することとしている。これは、これらの労働者に最低賃金を適用することとなると、かえって雇用機会を奪うことともなることから、著しく労働能力が低い者等については、最低賃金の適用を除外できることとしているものである。

しかしながら、実際の運用においては、適用除外の許可を受けたからといって極端に妥当性を欠く低賃金となることがないように、例えば「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」については、支払う賃金額が、最低賃金額から労働能率が低い割合に対応する金額を減じた額を下回ってはならないという運用、すなわち減額措置という運用が行われているところである。

ただし、法律上は適用除外と規定されており、適用除外を受ければ極端に妥当性を欠く低賃金とすることができるような誤解を招くおそれもあることから、今般の見直しにおいて、実際の運用に合わせて、法律上も減額措置に改めるという趣旨である。

(4) 罰則の強化等

- ・ 地域別最低賃金の実効性確保の観点から、地域別最低賃金違反に係る罰金額を労働基準法第24条違反よりも高いものとする。

現行制度では最低賃金法第5条違反に係る罰金額は2万円以下であり、労働基準法第24条違反（賃金不払）に係る罰金額（30万円以下）に比べて低くなっている。

これは、最低賃金法制定当時は、最低賃金法第5条違反に係る罰金額の上限は1万円、労働基準法第24条違反に係る罰金額の上限は5千円であったが、その後、労働基準法については罰金額の見直しが行われてきたものの、最低賃金法については、法律改正がなく見直しが行われなかったことから、このような状況となっているものである（なお、罰金等臨時措置法により、最低賃金法違反の罰金は2万円以下とされている。）。

このように最低賃金法の罰則については、昭和34年の法律制定以来罰金額の見直しが行われていないが、この間の物価上昇に応じた調整が必要となっている。また、最低賃金額を支払わないという行為は、契約した賃金を支払わないという債務不履行である労働基準法第24条違反と比べても悪質であるのに、最低賃金法第5条違反に係る罰金額が労働基準法第24条違反に係る罰金額より低いという現状においては、最低賃金法第5条違反の罰則が機能する場面が実質的にはないという状態となっている。

したがって、地域別最低賃金違反に係る罰金額は、少なくとも労働基準法第24条違反に係る罰金額よりも高くすることが必要である。

- ・ 監督機関に対する申告及び申告に伴う不利益取扱いの禁止に係る規定を創設するとともに、申告に伴う不利益取扱いの禁止に係る罰則を整備するものとする。

- ・ その他の最低賃金法違反（周知義務違反（第19条）、報告の懈怠等（第35条）、臨検拒否等（第38条第1項））の罰金額を引き上げるものとする。

労働基準法、労働安全衛生法など労働基準関係法令においては、法違反について労働者が監督機関に申告できること及び申告に伴う不利益取扱いを禁止する旨の規定が置かれているところであるが、現行の最低賃金法にはこのような規定がないところである。

最低賃金法も労働基準法から派生した法律であることから、今般の見直しに合わせて、他の法律と同様、監督機関に対する申告、申告に伴う不利益取扱いの禁止及び不利益取扱いの禁止に違反した場合の罰則を整備するものである。

なお、最低賃金額に満たない賃金しか払われない場合は、現在は労働基準法によって申告が行われているところである。

最低賃金法第19条に規定する周知義務違反、同法第35条に規定する報告の懈怠や虚偽の報告、同法第38条第1項に規定する労働基準監督官の臨検拒否等に係る罰金額は、最低賃金法制定以来5千円以下（罰金等臨時措置法により2万円以下）とされているが、これについても、物価上昇や労働基準法等の同様の規定との均衡を考慮して見直すものである。

2 産業別最低賃金等の在り方について

(1) 産業別最低賃金

- ・ 労働者又は使用者の全部又は一部を代表する者は、一定の事業又は職業について、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に対し、最低賃金の決定を申し出ることができる。

- ・ 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、上述の申出があった場合において必要があると認めるときは、最低賃金審議会の意見を聴いて、一定の事業又は職業について、最低賃金の決定をすることができる。

- ・ 一定の事業又は職業について決定された最低賃金については、最低賃金法の罰則の適用はないものとする。(民事効)

地域別最低賃金については、安全網として法律上行政機関に設定を義務付ける一方、産業別最低賃金については、関係労使のイニシアティブにより設定されることを法律上も明確にするものである。

なお、現行の最低賃金法第16条の4に最低賃金の決定に関する関係労使の申出について規定されており、これを参考としたものである。

また、現行の最低賃金法においては、「一定の事業、職業又は地域について、(中略)最低賃金の決定をすることができる。」と規定されており、このうち「地域」については、地域別最低賃金の決定を義務付けることから、法律上は「一定の事業又は職業について」と規定するものである。(運用上は4つめのポツにあるように、産業別最低賃金について、これまでの中央最低賃金審議会で決定された運用方針を踏襲するものである。)

産業別最低賃金については、関係労使からの申出を受けて、必要があると認めるときに、最低賃金審議会の意見を聴いて、決定することができるものとするものである。

なお、最低賃金審議会における審議等の運用については、4つめのポツにあるとおり、現行の運用方針を踏襲するものである。

産業別最低賃金については、関係労使のイニシアティブにより設定されるものであり、安全網とは別の役割を果たすものであることから、最低賃金法の罰則の適用がない民事的ルールに改めるものであ

- ・ 産業別最低賃金の運用については、これまでの中央最低賃金審議会の答申及び全員協議会報告を踏襲するものとする。

(2) 労働協約拡張方式

- ・ 労働協約拡張方式（最低賃金法第11条）は廃止するものとする。

る。

産業別最低賃金の運用については、これまで中央最低賃金審議会の答申や全員協議会報告において、その詳細が決定されているところであり、今般の見直しにおいても、これらを踏襲することを明らかにするものである。

最低賃金の安全網としての役割は地域別最低賃金に特化し、地域別最低賃金を全国に設定することを義務付けるとともに、関係労使の申出により産業別最低賃金を設定することができることを前提とすることから、関係労使のイニシアティブによる産業別最低賃金と同趣旨の制度である労働協約拡張方式については、廃止することとするものである。

3 その他

- ・ 派遣労働者に係る最低賃金は、派遣先の最低賃金を適用するものとする。

- ・ 最低賃金の表示単位を時間額に一本化し、併せて所定労働時間の特に短い者についての適用除外規定を削除するものとする。

派遣労働者については、賃金の支払責任が派遣元にあることから、「労働者派遣法」の施行時から、派遣元の事業場に適用される最低賃金を適用しているところである。

しかしながら、このような取扱いについては、派遣先の事業場がある地域と派遣元の事業場がある地域が異なる場合や、派遣先の事業場において産業別最低賃金が適用され、派遣元の事業場において産業別最低賃金が適用されていない場合に、派遣労働者は派遣先の他の労働者と同じ場所で同じ使用者から指揮命令を受けて働いているにもかかわらず、派遣先の事業場の地域別最低賃金や産業別最低賃金が適用されないといった問題があるところであり、労働政策審議会建議（平成14年12月26日）においても、今後検討すべきこととされているところである。

派遣労働者は、現に指揮命令を受けて業務に従事しているのが派遣先であり、賃金の決定に際しては、どこでどういう仕事をしているかを重視すべきであることから、最低賃金の適用については、派遣先の最低賃金を適用することが適当であると考えられ、今回、その取扱いを変更するという趣旨である。

現行の最低賃金法においては、最低賃金額は、時間額、日額、週額又は月額によって定めることとされている。しかし、運用上は、地域別最低賃金については、賃金支払形態、所定労働時間などの異なる労働者についての最低賃金適用上の公平の観点や就業形態の多様化へ

の対応の観点、さらにはわかりやすさの観点から、平成14年度から時間額表示に一本化され、産業別最低賃金についても、大部分が時間額単独方式に移行しているところである。

したがって、今般の見直しに合わせて、法律上も時間額表示に一本化するものである。

なお、現行の最低賃金法においては、所定労働時間が特に短い者について最低賃金の適用を除外することができる旨規定されているが、これは最低賃金額を日額、週額、月額で決めた場合に初めて意味があるものであり、最低賃金額が時間額に一本化された場合には意味がない(所定労働時間が短い労働者についても時間単位で比較すれば足りることとなる)ことから、今般の見直しにおいて、法律上表示単位を時間額に一本化することに伴い、所定労働時間の特に短い者についての適用除外の規定を削除するものである。